

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、コーポレート・ガバナンスを、「株主、お客様、従業員、社会に対する中長期的な企業価値の増大」を図るための経営統治機能と位置付けております。この企業価値増大の実現の担い手かつ実践者である全役員ならびに全従業員が「何をすべきか」また「何をしてはいけないのか」を明確に記載し、法律、社会規範、倫理等についてのコンプライアンスやリスクマネジメントの根幹をなす「芝浦グループ行動基準」を作成し、実践しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

全ての原則について、2021年6月改訂のコーポレートガバナンス・コードに基づいて記載しております。

【補充原則2-3-1】(サステナビリティを巡る課題への対応)

当社では、顧客、株主、投資家、調達取引先、従業員、地域社会をはじめとする多くのステークホルダーの皆様に対する企業としての社会的責任(CSR: Corporate Social Responsibility)を果たすため、コーポレート・ガバナンス、リスクマネジメント、コンプライアンスに関する体制の整備とともに、環境活動、社会貢献活動等の取組みを推進しております。

当社のCSRの取組みについては、その概要を当社ウェブサイトに掲載するとともに、具体的な活動内容等をCSR報告書として取りまとめ、同様に掲載しております。

(CSRの取組みの概要、CSR報告書)

<https://www.shibaura.co.jp/company/csr/index.html>

環境調和型製品の開発をはじめとするCSRの一部の取組みは、すでにサステナビリティを巡る課題への対応としても実践できているものと考えておりますが、今後は、CSRに経営戦略及び経営課題の観点を取り入れ、サステナビリティを巡る課題への対応として全般的に捉え直し、中長期的な企業価値向上に結びつく取組みへと発展させてまいります。

【補充原則2-4-1】(中核人材の登用等における多様性の確保)

当社では、「芝浦グループ行動基準」において、個人の多様な価値観を受け入れ、人種、宗教、性別、国籍、心身障がい、年齢等に関する差別的取扱いを行わないという、人権の尊重に関する基本方針を定め、この基本方針の下、明確な評価プロセスと、フィードバックの充実による公正な評価・処遇制度を運用しております。

その結果、現状当社グループにおける管理職に占める女性従業員の割合は約7%となっております。外国人、中途採用者の中核人材への登用も行っており、多様性を前提とした人材育成・活用に取り組んでおりますが、その具体的な目標設定や状況の開示については、今後の課題として検討を行い、実施できるよう進めてまいります。

【補充原則3-1-3】(サステナビリティの取組み、気候変動リスクの分析及び開示)

当社のサステナビリティの取組みについては、前述【補充原則2-3-1】のとおりです。気候変動に対しては、サステナビリティの一環として、消費電力を削減した環境調和型製品の開発をはじめとする取組みを行っておりますが、気候変動に係るリスク及び収益機会が事業活動、収益等に与える影響について、今後分析を進めて開示できるよう取り組んでまいります。

【補充原則4-1-3】(最高経営責任者等の後継者の計画)

当社では、取締役、執行役員及び幹部従業員の人事に関する事項を取締役会の決議事項としております。取締役及び執行役員の人事に当たっては、独立社外取締役を主要な構成員とする任意の独立した諮問機関である人事報酬諮問委員会による討議を経た後、取締役会の審議を経た上で決議することとしており、取締役及び執行役員の人事に係る決定の独立性・客観性を高める体制としております。また、後継者となりうる幹部従業員の人事についても、その全体像を取締役会へ報告し、後継者の育成が計画的に行われるよう監督体制を強化しております。

さらに、人事ローテーションの実施や、執行役員及び幹部従業員が重要な会議や研修会へ出席する機会を設け、経営感覚を磨くとともに能力・資質を見極める場としております。

最高経営責任者(CEO)に当たる代表取締役社長執行役員を含む将来の取締役及び執行役員候補者の育成計画の策定及び監督の強化に向けて、今後も人事報酬諮問委員会で検討を進めてまいります。

【補充原則4-2-2】(サステナビリティを巡る取組みについての基本的な方針、経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実効的監督)

当社のサステナビリティの取組みについては、前述【補充原則2-3-1】のとおりです。今後、CSRをサステナビリティと捉え直し、その取組みについての基本的な方針の策定を進めてまいります。

また、人的資本・知的財産への投資をはじめとする経営資源の配分、事業ポートフォリオに関する戦略の実行の実効的監督については、後述【原則5-2-1】の事業ポートフォリオに関する基本方針の策定と併せて検討を行い、実施できるよう進めてまいります。

【補充原則5-2】(経営戦略や経営計画の策定・公表)、【補充原則5-2-1】(事業ポートフォリオに関する基本的な方針と見直し状況)

当社は、2020年度から2022年度までを対象とする中期経営計画を策定し、売上高、ROS(売上高営業利益率)、ROE(自己資本当期純利益率)等の主要な経営指標の目標値とともに公表しており、目標達成に向けた具体的な施策や進捗状況について決算説明会、株主総会等の場を通じてご説明しております。

事業ポートフォリオに関する基本的な方針については、取締役会での議論を進め、決定次第、開示致します。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【補充原則1-4】(政策保有株式)

当社は、政策保有株式として上場株式を保有しておりません。

【原則1-7】(関連当事者間の取引)

当社は、取締役との利益相反取引については、取締役会規則に基づき取締役会で審議を行い、その後も重要な事実を報告することとしております。また、主要株主、関係会社等の関連当事者との取引については、第三者との取引と同様、価格等の取引条件の合理性等を審査したうえで、決裁権限規程に基づいた承認手続を実施しております。

【原則2-6】(企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)

当社では、労使から選出される委員にて構成する年金委員会を設置し、当社の企業年金について適切な運用及び管理を行っております。年金委員会の委員及び事務局には、経理部門長、人事部門長をはじめとする専門性を持った人材を選出し、アセットオーナーとして期待される機能の発揮及び利益相反の適切な管理に努めております。

【原則3-1】(情報開示の充実)

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社は経営理念・企業行動理念を制定し、当社ウェブサイトに掲載しております。

(経営理念・企業行動理念)<https://www.shibaura.co.jp/company/idea.html>

また、決算説明資料を当社ウェブサイトに掲載しております。

(決算説明資料)<https://www.shibaura.co.jp/ir/data/material.html>

(2) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書「1. 基本的考え方」に記載しております。

(3) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

本報告書「1. [取締役報酬関係] 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役及び執行役員の人事に当たっては、専門性・経験等の観点から、取締役会が多様性を踏まえ、バランスの取れた構成となるよう配慮し、独立社外取締役を主要な構成員とする任意の独立した諮問機関である人事報酬諮問委員会による討議を経た後、取締役会の審議を経た上で決議致します。

最高経営責任者(CEO)に当たる代表取締役社長執行役員を含む取締役又は執行役員が、法令及び定款、規程に違反して多大な損失を生じさせた場合、著しい業務不振を招いた場合等には、解任のための措置を講じます。

監査役の人事に当たっては、専門性・経験等の観点から、監査役会が多様性を踏まえ、バランスの取れた構成となるよう配慮し、独立社外取締役へ趣旨等の十分な説明を行った後、取締役会の審議を経た上で決議致します。なお、監査役の選任に関する議案は監査役会の同意を得て、株主総会に提出致します。

(5) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

当社は、取締役・監査役候補者について、個々の略歴及び選任理由を株主総会招集通知の株主総会参考書類に記載しております。

(株主総会招集通知)<https://www.shibaura.co.jp/ir/general.html>

また、解任を行う場合は、その理由を適時開示、当社ウェブサイト、株主総会招集通知等で開示致します。

【補充原則4-1-1】(経営陣に対する委任の範囲)

当社の取締役会は、法令や定款に定められた事項のほか、会社経営に関する重要な事項として取締役会規則に定めた事項を決定するとともに、取締役から定期的に職務執行状況の報告を受けること等により、取締役の職務執行を監督しております。

これ以外の事項については、取締役会規則、決裁権限規程等で、金額等の具体的基準を設けて決裁権限を委譲しており、迅速な意思決定を行うことのできる体制としております。

【原則4-9】(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

社外取締役の独立性については、東京証券取引所の定める独立性判断基準等を考慮して判断しております。

また、社外取締役の選任に当たっては、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を候補者として選定しております。社外取締役を再任する場合はさらに、当社社外取締役としての実績についても評価致します。

【補充原則4-10-1】(指名・報酬委員会の構成の独立性、権限、役割等)

当社では、経営陣幹部、取締役の指名、報酬等に係る取締役会の機能の独立性及び客観性並びに説明責任を強化するため、独立社外取締役を主要な構成員とする任意の独立した諮問機関として、人事報酬諮問委員会を設置しております。人事報酬諮問委員会は、取締役会の決議により委員に選任された、独立社外取締役 井奈波朋子氏、同 高田裕一郎氏及び代表取締役 今村圭吾氏の3名で構成され、代表取締役 今村圭吾氏が委員長及び議長を務めております。独立性確保のため、委員の過半数を独立社外取締役で構成しております。当委員会は、必要に応じて随時開催し、取締役及び執行役員の人事及び報酬に関する事項について討議した上、その結果を取締役会に対して答申しております。

【補充原則4-11-1】(取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方)

当社は、長年培ってきたコア技術を結集して、半導体、フラットパネルディスプレイ、電子部品、光学薄膜等の用途向けに製造装置の開発からサービスまでトータルソリューションを提供する事業を展開しております。

取締役会は、これらの事業活動について適切かつ機動的な意思決定と執行の監督を行うことができるよう、取締役会全体として各事業分野、経営企画、人事、財務・会計、研究、開発、生産等について専門能力・知見を有する社内出身の取締役と、多様なステークホルダーや社会の視点から成長戦略やガバナンスの充実について積極的に意見を述べ問題提起を行うことができる複数の社外取締役により構成することを基本方針としております。なお、定款により16名以内と定めております。

現在、取締役会は、独立役員である社外取締役2名(うち、女性1名)を含む6名で構成されております。

各取締役が備えるスキルについては、株主総会招集通知の株主総会参考書類に記載しております。

(株主総会招集通知)<https://www.shibaura.co.jp/ir/general.html>

【補充原則4-11-2】(役員が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況)

取締役及び監査役(候補者を含む)の重要な兼職の状況については、事業報告、株主総会参考書類等の開示書類に記載しております。

(株主総会招集通知)<https://www.shibaura.co.jp/ir/general.html>

【補充原則4-11-3】(取締役会全体の実効性の分析・評価)

当社は、毎年、各取締役の自己評価等の方法により、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、取締役会の実効性を高めるための改善に活かしてまいります。

<分析・評価方法>

2020年度においては、2021年3月に全取締役、監査役に対して取締役会の構成、運営、ガバナンスとの関係等に関するアンケート調査(記名方式)を実施した後、その回答結果について、取締役会で分析・評価を行いました。その結果の概要は次のとおりです。

<評価結果>

当社取締役会は、経営上重要な事項の承認と業務執行の監督を適切に行うための取締役会の実効性が総じて確保されていると評価致しました。

<評価理由>

2020年度中、取締役会は17回開催されました。その頻度、所要時間等は十分であったことに加え、検討に必要な情報が提供され、審議の充実のための運営がなされました。その上で、各事業分野等に精通した社内取締役と多様な視点から積極的な意見を述べることのできる複数の社外役員により議論が行われ、取締役会の多様性の確保と経営監督機能の強化が推進されていることを確認致しました。

<課題項目への対応状況>

2020年度は、独立社外取締役を主要な構成員とする任意の独立した諮問機関として設置した人事報酬諮問委員会での討議を経て、最高経営責任者(CEO)に当たる代表取締役社長執行役員その他の取締役、執行役員、監査役を対象とする解任基準を含む、役員の人事・報酬に関する規程の見直しを行いました。

一方で、取締役会における中長期的な経営課題・成長戦略に関する議論の充実、活性化に関する課題等については、さらなる改善に向け、継続的な取組みが必要であることも確認致しました。

<今後の取組み>

以上の評価結果を踏まえ、今後、引き続き取締役会での十分な議論を行い、さらなる実効性向上のための検討を進めてまいります。

[補充原則4-14-2] (取締役・監査役のトレーニングの方針)

当社は、新任社外役員に対し、当社の会社概要説明、事業所見学会等を実施し、当社の経営理念、企業経営、事業活動、組織等への理解を深める機会を提供しております。在任中も、取締役会資料の事前説明、会議への出席等を通じて、継続的にその機会を提供しております。

新任社内役員に対しては、取締役・監査役に求められる役割と責務を十分に理解するための研修の機会を提供し、在任中にこれらの継続的な更新を目的に、研修を実施しております。

また、取締役、執行役員及び幹部従業員が中長期的な経営課題等について討議を行う研修会を実施しております。

さらに、個々の役員に応じたトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うこととしております。

[原則5-1] (株主との建設的な対話に関する方針)

株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針は、次のとおりです。

(1) 株主との対話全般についての統括責任者をIR担当取締役と定め、建設的な対話を実現するための体制整備・取組みを行います。

(2) IR担当部署として設置している経営管理本部企画・広報グループを中心に、法務、財務、経理部門等の関連部門と随時情報共有を行い、有機的な連携の確保に努めます。

(3) 対話の手段の充実のため、次の取組みを行っております。

・株主総会は株主に対する説明責任を果たす場と位置付け、株主総会招集通知等での積極的な情報開示とともに、当日の株主総会では事業方針説明を行い、株主からの質問に対する丁寧な説明に努めております。

・アナリスト・機関投資家向け決算説明会を年2回開催しております。

・個人投資家向けIRフォーラムへの参加等により、個人投資家とのコミュニケーションの場を増やすよう努めております。

・当社ウェブサイトにて決算説明資料、決算短信、有価証券報告書、アニュアルレポート、株主通信等の投資家向け資料を掲載し、情報の充実に努めております。

(投資家情報) <https://www.shibaura.co.jp/ir/index.html>

(4) 対話において把握された株主や機関投資家の意見・懸念は、取締役会や関連部門との共有を行い、企業活動に適切に反映するよう努めます。

(5) インサイダー情報の管理は、芝浦グループ行動基準に則りインサイダー取引防止規程を定め、その遵守により、適切に行います。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	521,300	11.78
株式会社東芝	519,346	11.73
信越エンジニアリング株式会社	259,700	5.86
株式会社ニューフレアテクノロジー	259,700	5.86
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	131,846	2.97
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	68,520	1.54
芝浦メカトロニクス従業員持株会	64,531	1.45
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	57,600	1.30
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE U.S. TAX EXEMPTED PENSION FUNDS	34,300	0.77
東芝保険サービス株式会社	30,061	0.67

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3月
業種	電気機器
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	16名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	6名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	2名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
井奈波 朋子	弁護士													
高田 裕一郎	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
井奈波 朋子			井奈波朋子氏は、現在弁護士として活動されておりますが、井奈波氏と当社との間に取引関係はなく、多額の金銭その他財産の授受もありません。従いまして、井奈波氏には高い客観性が期待でき、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性が備わっているものと考え、当社の独立役員として指定いたしました。また、井奈波氏は、弁護士としての経験、知識等を活かし、客観的な立場で社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し選任しております。

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」、

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
金子 和也		金子和也氏は、当社の主要株主である株式会社東芝を2019年6月に退職して1年11か月を経過しております。	金子和也氏は、東京証券取引所の定める独立性の基準を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性が備わっているものと考え、当社の独立役員として指定いたしました。また、金子氏は、他社での代表取締役の経験を有することに加え、経理・財務部門での長年の経歴から財務及び会計に関する相当程度の知見を有するものであること等を勘案し、社外監査役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し選任しております。
内田 和政		内田和政氏は、当社の主要株主である株式会社東芝を2010年6月に退職して10年11か月を経過しております。	内田和政氏は、東京証券取引所の定める独立性の基準を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性が備わっているものと考え、当社の独立役員として指定いたしました。また、内田氏は、当社の社外監査役としての十分な活動実績があることに加え、経理・財務部門での長年の経歴から財務及び会計に関する相当程度の知見を有するものであること等を勘案し、社外監査役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し選任しております。
松本 裕之		松本裕之氏は、当社の主要株主である株式会社東芝を2011年9月に退職して9年11か月を経過しております。	松本裕之氏は、東京証券取引所の定める独立性の基準を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性が備わっているものと考え、当社の独立役員として指定いたしました。また、松本氏は、半導体事業経営に関する豊富な知見や、他社での社外監査役の経験を有しており、これまでの経験、知識等を活かした実効的な監査が期待できることから、社外監査役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し選任しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数

5名

その他独立役員に関する事項

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

業績連動報酬制度の概要について、本報告書「1.【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

取締役の報酬については、事業報告、有価証券報告書において、総額の開示を行っております。2020年度に係る取締役に対する報酬の額は次のとおりです。
取締役7名 138百万円(うち社外取締役2名 9百万円)

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1. 取締役の報酬等

- (1) 当社の取締役の報酬等は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、基本報酬に加え、業績に連動した賞与及び信託を用いた株式報酬により構成し、これら構成の割合は、固定報酬と変動報酬のバランスを勘案して決定する。ただし、社外取締役の報酬等については、その独立性を確保するため、基本報酬のみとする。
- (2) 基本報酬は、固定月額報酬とし、各自が兼職する執行役員としての役位に応じて定めた基準に基づき決定する。
- (3) 賞与は、業績に連動した変動報酬として、役位、全社業績達成度、財務状況等を総合的に勘案し加算減算の上、決定する。賞与を支給する時期及び方法は、事業年度終了後において一括支給によるものとする。業績達成度の基礎とする業績指標の内容は、単事業年度の連結業績を基準に決定する。
- (4) 株式報酬は、業績に連動した変動報酬として、当社が金銭を拠出することにより設定する信託が当社株式を取得し、役位、全社業績達成度等一定の基準に応じて当社が各取締役に付与するポイントの数が決定され、本ポイントに相当する数の当社株式が本信託を通じて各取締役に交付される。当社株式の交付を受ける時期は、毎年所定の期日とする。業績達成度の基礎とする業績指標の内容は、「株式交付規程」に基づき、中期経営計画を基準に決定する。

2. 報酬等の決定手続

取締役の個人別の報酬等については、取締役会からその決定に関する委任を受けた代表取締役が決定する。個人別の報酬等の決定の客観性・透明性を高めるため、報酬等に関する規程を定めているほか、独立社外取締役を主要な構成員とする人事報酬諮問委員会は、事前に報酬の額及びその算定方法の妥当性を精査した上で取締役会にその結果を答申し、代表取締役は、報酬等に関する規程に基づくとともに、人事報酬諮問委員会の答申を尊重して決定する。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役に対しては、法務部門が取締役会の事務局として、議案の事前配布や説明を行うとともに、他の取締役との連絡・調整や監査役または監査役会との連携窓口を担当し、職務執行の全般をサポートしております。

社外監査役に対しては、監査役会において取締役会議案の事前協議を行い、重要案件については担当する取締役および経営戦略会議に出席した監査役から説明を受けております。

また、経営監査部、経理部門および法務部門がその職務執行をサポートしており、監査役の職務を補助するスタッフとして監査役附(人員3名)を配置し、他の監査役および取締役等との連絡・調整にあっております。監査役附の処遇、評価に関しては監査役と事前協議するものとし、その独立性を確保しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
藤田 茂樹	相談役	社長特命による対外活動支援等	常勤、報酬有	2021/6/24	2022年6月30日まで。

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

1名

代表取締役社長等を含む役員経験者のうち一定の基準を満たす者を相談役・顧問等に任命できる制度があり、その取扱いについては社内規程に定めております。その任期は1年とし、取締役会にて毎年見直しを行うこととしております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

取締役会は6名体制で、その内2名を社外取締役とし、コーポレート・ガバナンスの強化を図っております。月例取締役会を毎月1回開催しており、経営に関する重要事項の決裁に限らず、各取締役および執行役員から業務執行状況について具体的な報告を求め、業務執行を他の取締役及び監査役が監督するとともに、経営方針等についての活発な意見交換、議論を促進しております。

監査役会は4名体制で、その内3名を社外監査役としております。監査役は緊密に連携し、毎月1回取締役会前に開催している監査役会等で取締役会議案に関する事前協議を行い、取締役会に積極的に出席して適時適切な発言を行っております。

監査役監査は、内部監査部門である経営監査部と協議のうえ監査役会が定めた監査の方針、計画に従い、監査役監査基準に基づいて実施しております。

内部監査部門である経営監査部は、当社におけるコーポレート・ガバナンス強化及びコンプライアンス・企業倫理遵守・浸透のチェック機能を有し、経営上の妥当性の監査を中心に、監査役と協議のうえ経営監査部長が定めた監査の方針、計画に従い、各部門の自主監査結果を参考として内部監査実施規程に基づいて実施しており、監査結果は社長のみならず、監査役にも報告しております。改善すべき事項については、改善計画を求め、進捗状況をフォローして各部門における自主改善を促しております。

会計監査人は、監査役と連携して会社法上の監査及び金融商品取引法上の監査を実施しております。

当社では、経営陣幹部、取締役の指名、報酬に係る取締役会の機能の独立性及び客観性並びに説明責任を強化するため、独立社外取締役を主要な構成員とする任意の独立した諮問機関として、人事報酬諮問委員会を設置しております。人事報酬諮問委員会は、取締役会の決議により委員に選任された、独立社外取締役 井奈波朋子氏、同 高田裕一郎氏及び代表取締役 今村圭吾氏の3名で構成され、代表取締役 今村圭吾氏が委員長及び議長を務めております。当委員会は、必要に応じて随時開催し、取締役及び執行役員の人事及び報酬等に関する事項について討議した上、その結果を取締役会に対して答申しております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社としては、現状の体制にてコーポレート・ガバナンスが十分図れているものと考えております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、法定期日前に招集通知を発送しております。 また、招集通知の発送日前に当社ウェブサイトにおいて招集通知を開示しております。
集中日を回避した株主総会の設定	株主の利便性を考慮し、毎年6月20日前後に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	スマート行使を含む電磁的方法による議決権の行使を行うことができます。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	機関投資家においては、株式会社ICJの運営する議決権電子行使プラットフォームによる議決権の行使が行えます。
招集通知(要約)の英文での提供	添付書類を除く招集通知の英訳を作成し、当社ウェブサイト等を通じて提供しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けIRフォーラムへの参加等により、個人投資家とのコミュニケーションの場を増やすよう努めております。 今後の継続的な参加を検討してまいります。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	毎年2回、決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算説明資料、決算短信、有価証券報告書、アニュアルレポート、株主通信等の開示情報を当社ウェブサイトに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営管理本部 企画・広報グループを設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	芝浦グループ行動基準に基づき、関係会社を含む全従業員への教育ならびに同基準の周知徹底をはかっております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	CSR委員会を設置し、その下部組織に地球環境会議、リスク・コンプライアンス委員会、社会・ES活動委員会を配置し、CSRという概念のもと総合的、包括的に取り組んでおります。 また、年1回CSR報告書を作成し、年間活動内容等を、紙面や当社ウェブサイトを利用して配布、公開しております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社ウェブサイトを利用し情報の公開を行っております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、「優れた技術・サービスを提供することで、人々の豊かな暮らしの実現に貢献します」との経営理念の下、当社グループにおける会社業務の適正を確保するため、次の体制を整備、運用するとともに、適宜評価し改善に努めます。

1. 取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (1) 社会規範に沿った業務運営、企業倫理遵守を徹底するために「芝浦グループ行動基準」を定め、当社の取締役はこれを率先して実践するとともに、関係会社の取締役及び当社グループの従業員がこれを遵守するよう監督する。
- (2) 取締役会は、取締役会規則に従い運営され、原則として毎月開催し、当社グループにおける経営上の重要な事項を審議、決定するとともに、取締役から定期的に職務執行状況の報告を受けることで、取締役の職務執行を監督する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務執行に係る重要な書類(主要会議議事録、決裁書類、契約書、秘密文書及び当該電子記録媒体等)については、社内規程(文書保存規程、秘密情報管理基本規程等)により、適切に保存及び管理する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) リスクマネジメント規程に従い、当社グループにおけるリスクの平常時管理を行うとともに、緊急時の管理体制をあらかじめ定め、損害発生 の未然防止ならびに損害発生時の被害極小化及び情報の適正開示を図る。
- (2) 経営監査部長は、監査の方針、計画等に関し監査役と連携し、当社グループの内部監査の実施、各部門及び各関係会社の自主監査を統括 することにより、損害発生 の未然防止を図る。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1) 当社グループにおける経営上の重要な事項については、取締役会のほか、代表取締役、事業部長、経営企画、技術、生産、経理、総務を担 する各部長をメンバーとする経営戦略会議を開催し、経営判断の迅速化と事業運営の効率化を図る。
- (2) 業務執行の審議、報告機関として予算、営業、生産、開発設計等に係る各種会議を原則として毎月開催する。
- (3) 取締役会を含め決裁権限規程に定める決裁機関にて決定された事項に関しては、組織規程、業務分掌規程、役職者責任権限規程等の定め に従い、各職務、職制において適切に業務執行を行う。

5. 従業員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (1) 当社グループの全ての従業員が「芝浦グループ行動基準」を遵守するよう、定期的な従業員教育を実施するとともに、CSR(Corporate Social Responsibility)委員会を設け、企業倫理及び法令遵守の浸透、徹底を組織的、体系的に推進する。
- (2) 法令違反等に関する情報を当社グループの従業員が匿名で相談、通報できる「リスク相談ホットライン」を設置し、問題の早期発見、解決を図 る。また、必要により顧問弁護士への相談も活用する。

6. 当社及び関係会社から成る企業グループにおける業務の適正を確保するための体制

- (1) 「芝浦グループ行動基準」の下、当社グループとして目指すべき方向性及び目標等を示し、これを達成できるよう、当社グループ全体で取り組 む。
- (2) 当社の経営監査部は、関係会社の経営監査を統括する。
- (3) 関係会社の経営執行を監督するため、当社経営幹部の中から関係会社に非常勤取締役を派遣する。
- (4) 経営管理(関係会社から当社への事前承認事項、報告事項)に関しては、国内関係会社運営規程及び海外関係会社運営規程の定めに従い、 適切に運用する。

7. 監査役が実効的に行われることを確保するための体制

- (1) 監査役は、職務を補助するため、経営監査部、経理部門及び財務部門が支援する。
- (2) 監査役がその職務を補助する従業員を置くことを求めた場合は、監査役と協議のうえ適切な部門から人選し、監査役付を置く。監査役付の処 遇、評価に関する事項に関しては監査役と事前協議を行う。
- (3) 当社グループの取締役及び従業員は、経営、業績に影響を及ぼす重要な事項及び重大な法令等に反する行為等に関し、遅滞なく監査役へ の報告を行う。
- (4) 監査役は、経営戦略会議等の重要な会議及び委員会に出席することができる。
- (5) 誠実且つ正当な目的で監査役への報告を行った当社グループの取締役及び従業員は、報告を行ったことを理由に、不利な取扱いを受けな い。
- (6) 監査役は、職務の執行について生じる費用の処理等は、毎年予算を設けるとともに、取締役及び従業員の職務の執行について生じる費用の処 理等の方法に準じて行う。

8. その他監査役が実効的に行われることを確保するための体制

- (1) 代表取締役は、定期的に監査役との情報交換を行う。
- (2) 監査役は、定期的に会計監査人との情報交換を行う。
- (3) 経理担当部長は、定期的に監査役との情報交換を行う。
- (4) 経営監査部長は、監査役に対し内部監査の結果を報告する。
- (5) 経営監査部長の人事に関しては、監査役との事前協議を行う。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社では、反社会的勢力による被害を防止するため、「芝浦グループ行動基準」に反社会的勢力による事業活動への関与の拒絶を明記するとともに、これに基づく体制を次のとおり定めております。

1. 統制環境の整備

当社は前述のとおり、全役員ならびに全従業員が「何をすべきか」また「何をしてはいけないのか」を明確に記載し、法律、社会規範、倫理等につ いてのコンプライアンスやリスクマネジメントの根幹をなす「芝浦グループ行動基準」を作成し、実践しておりますが、反社会的勢力の事業活動 への関与の拒絶について全役員ならびに関係会社を含む全従業員に徹底すべく、2007年4月1日付にて芝浦グループ行動基準の改訂を行いました。

また、当社グループの資材取引基本契約書においても、反社会的勢力との取引を行わない旨の条項を追加することにより、日常の事業活動における、反社会的勢力との関わりを未然に防いでおります。

なお、反社会的勢力対応の専門部署は、当社リスク管理体制の統括部門である法務部門と定めております。

2. リスク認識の徹底及び統制活動の推進

当社は、「芝浦グループ行動基準」に反社会的勢力の事業活動への関与の拒絶を明記することにより、反社会的勢力に関与することのリスク認識を明確にしております。また、「芝浦グループ行動基準」ならびに反社会的勢力への対応要領等をグループ内ホームページに掲載し、関係会社を含む全役員、全従業員が常に閲覧可能な環境を整え、かつ法務部門による定期的な教育を継続して実施すること等により、反社会的勢力の事業活動への関与の拒絶徹底をはかっております。さらに、「芝浦グループ行動基準」を含む規程が遵守されるべく、入社時には誓約書を取得し、違反者に対しては懲戒処分が行える旨の規定を定めております。

3. 外部との関係構築及び内部への情報伝達体制

当社は、地域警察、顧問弁護士、神奈川県企業防衛対策協議会等の外部機関との連絡窓口を定め、随時情報交換に努める等日々関係の緊密化をはかっております。また、これらの外部機関から得られた情報、ならびに当社または関係会社に対する反社会的勢力の接触があった場合にはその内容及び対応状況等の情報を、担当部門である法務部門から通知、グループ内ホームページへの掲載等を行うことで、内部への周知徹底をはかっております。このように社内外双方の情報交換を充実させることにより、反社会的勢力からの接触到適時適切に対応できる体制を構築しております。

4. モニタリング活動

当社は、構築した内部統制システムの円滑な運用を図り、当該運用を監理する責任者としてCRO(Chief Risk-Compliance Management Officer)を設置するとともに、モニタリングを担当する独立した組織として、経営監査部を設けております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

<コーポレート・ガバナンス体制図について>

参考資料「模式図」; 巻末「添付資料」をご覧ください。

<適時開示体制の概要について>

当社は、会社情報の適時適切な開示を、当社のコーポレート・ガバナンスを形成する重要な機能と考えております。

「芝浦グループ行動基準」において、広報活動の基本方針として、お客様、株主をはじめとする投資家、地域社会等から正しい理解と信頼を得るため、経営方針、財務データ等の企業情報を、適時かつ適切に開示することを定めており、具体的な社内体制の概要は以下のとおりです。

(1) 決定事実、発生事実及び決算に関する情報の適時開示に当たっては、経営企画及び経理を担当する経営管理本部が開示書類を作成し、法務を担当する総務人事管理本部が経営管理本部と連携して開示内容の確認を行っております。その上で、代表取締役、事業部長、経営企画、技術、生産、経理、総務を担当する各部長をメンバーとする経営戦略会議で審議した後、取締役会で決定することを原則としております。開示は、決定後、情報取扱責任者である経営管理本部担当執行役員の指示に基づき、経営管理本部が実施しております。

(2) 決定事実、発生事実及び決算に関する情報については、子会社のものを含め、社内規程に従い、経営管理本部及び総務人事管理本部に集約する体制としており、両部門間で相互に情報を共有しております。

(3) 適時開示の判断に当たっては、東京証券取引所の規程、同取引所発行の「会社情報適時開示ガイドブック」に基づき、経営管理本部及び総務人事管理本部で検討を行うとともに、必要に応じ同取引所に照会を行い、不備のないよう取り組んでおります。

(4) 適時開示前のインサイダー情報の管理に関しては、社内規程「インサイダー取引防止規程」に従い管理しております。

<添付資料>

